New Leadership

im agilen Umfeld

eine Weiterbildung im Hybrid-Modus

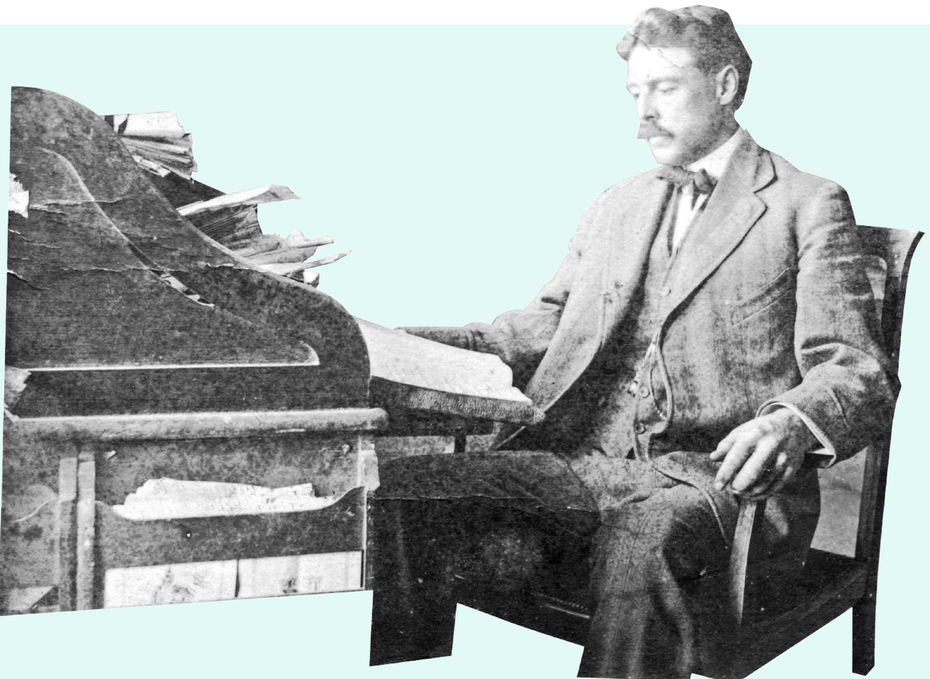
Neue Arbeitswelten

Unternehmen und Organisationen verändern aufgrund der Digitalisierung ihre Form und Struktur. Dezentrale und agile Unternehmensformen setzen sich immer mehr durch, die tayloristischen Strukturen und die damit einhergehende Bürokratie werden zunehmend zum Hindernis in der digitalen Welt.

Größe und effiziente Strukturen, die auf Skaleneffekte fokussieren, werden zum Nachteil.

Neue Strukturen und Organisationsformen bedingen auch neue Führungsstile: Führung für dezentrale Strukturen, Führung für kollaborative und partizipative Formen, in denen Mitarbeiter*innen deutlich mehr Eigeninitiative und Verantwortung tragen.

Warum New Leadership?



Doch braucht es in der neuen Arbeitswelt eigentlich noch Führung, wenn agile Teams weitgehend selbstgesteuert arbeiten und ihre Weiterentwicklung iterativ am Feedback ihrer Kundinnen und Stakeholder ausrichten?

Wer einmal erlebt hat, wie dysfunktional cross-funktionale Teams sein können oder wie frustrierend es ist, ohne klaren Zweck ‚einfach mal zu machen', kennt die Antwort auf diese Frage.

Fest steht aber auch, dass die Steuerungsinstrumente klassischer Führung für die volatilen und hochkomplexen Umweltbedingungen der Gegenwart nicht mehr taugen. Wir bieten neuen und alten Führungskräften Tools, Methoden und Erfahrungsräume, um die Kompetenzen zu entwickeln, die sie für die erfolgreiche Arbeit mit kreativen und agilen Teams brauchen.

New Leadership auf drei Ebenen

New Leadership wirkt auf den Ebenen

- **Selbstführung** und **Mitarbeiterentwicklung**
- Arbeit mit **Teams**
- und schließlich die **Entwicklung** von **Organisationen**.

Komplementär zu bekannten agilen Frameworks wie Scrum oder Design Thinking steht das über Jahrzehnte gewachsene methodische Mindset des systemischen Denkens, mit dem wir euch in die Lage versetzen, mit Unsicherheit und Nichtwissen auch in Bezug auf die Menschen umzugehen, mit denen ihr arbeitet. Die Selbstorganisation Einzelner, von Teams aber auch ganzer Organisationen zu fördern, ist dabei ein wichtiger Schlüssel.

In unserer berufsbegleitenden Weiterbildung liefern wir euch Konzepte, Reflexionen und Methoden für jede dieser Ebenen und lassen euch immer wieder selbst die Erfahrung machen, was bei euch und in euren beruflichen Kontext wirkt.

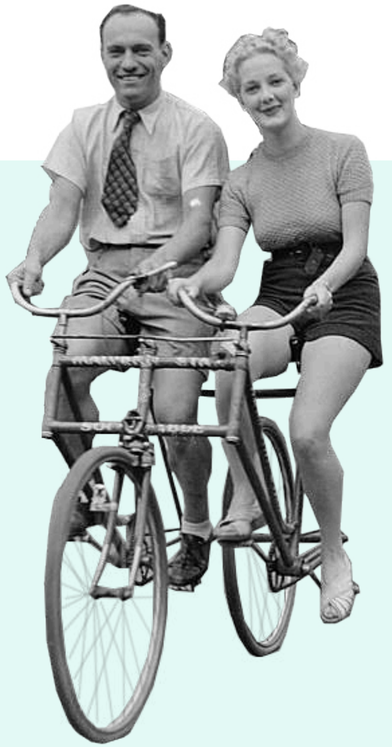
Alles, was wir euch dabei vorstellen, haben wir bei uns selbst und/oder mit unseren Kund*innen ausprobiert, geprüft und weiterentwickelt.

Dark Horse innovation

Selbstführung und Mitarbeiterentwicklung

In agilen Arbeitsumfeldern braucht es neben der Methodenkompetenz vor allem **interpersonelle Fähigkeiten**, um Mitarbeiter*innen angemessen in ihrer professionellen und persönlichen Entwicklung zu fördern. Bei unserem Ansatz beginnt New Leadership mit **Selbstführung** und einem klaren Verständnis der eigenen **Führungsrolle**.

Im ersten Teilabschnitt unserer Weiterbildung erarbeitest du dir Kompetenzen und Methoden, um dieser Herausforderung mit mehr Ressourcen zu begegnen. Elemente aus dem **systemischen Coaching** und **Mentoring** helfen dir dabei, eigene **Potenziale** und die deiner Mitarbeiter zu **entwickeln**.



Dark Horse innovation

Selbstführung und Mitarbeiterentwicklung

Ausgehend von der Überzeugung, dass die Voraussetzung für gute Führung eine gelingende Selbstführung ist, zeigen wir dir, wie du eigene Ressourcen nutzen und für dich und deine Mitarbeiter attraktive und erreichbare Ziele setzen kannst.

Systemische Führung | Inneres Team | Zürcher Ressourcenmodell

Coaching- und Mentoring-Ansätze bieten wertvolle Tools für Führung in agilen Settings. Mit Hilfe systemischer Frage- und Skalierungstechniken findest du zusammen mit deinen Mitarbeitern wirkungsvolle Hebel für den agilen Veränderungsprozess.

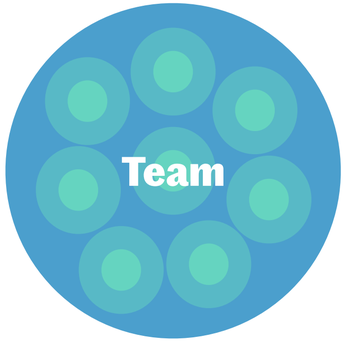
Leading by Listening | Intention Quest | Bedürfnisorientierte Kommunikation

Um den Transfer der Erkenntnisse und Erfahrungen aus dem Workshop in deinen Arbeitsalltag zu erleichtern, zeigen wir außerdem, wie du zusammen mit den anderen Teilnehmern weiter gemeinsam lernen kannst.

Systemische Fragen | WOOP | Lösungsortientierte Führung

Dark Horse Innovation

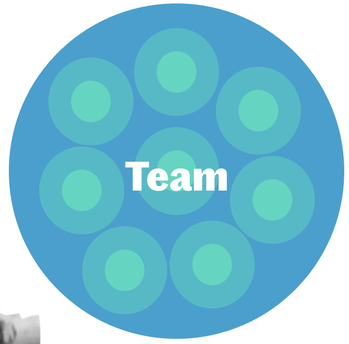
Führung von Teams



Die Grundlagen **leistungsstarker Teams** sind **Vertrauen**, **Transparenz**, eine **gemeinsame Ausrichtung** und eine **effektive Zusammenarbeit**. Wir vermitteln dir einfach anzuwendende Werkzeuge der Teamentwicklung, die **verteilte Verantwortung**, **Entscheidungsfreude** und **Ergebnisorientierung** ermöglichen.

Leadership in agilen Teams eröffnet Räume für **Austausch**, **Feedback** und **geteiltes Ownership**. In diesem Teilabschnitt lernst du neben **Strategien der Teamentwicklung**, wie du **produktive Meetings** designst und **eigenverantwortliches Arbeiten** in deinem Team stärkst.

Führung von Teams



Agile Arbeit stellt an die Führung von Teams besondere Herausforderungen. Diese ordnen wir mit klassischer Modelle der Teamentwicklung ein und machen in Kleingruppen Erfahrungen mit konkreten Methoden, die zum Aufbau von gegenseitigem Respekt und Vertrauen gerade in neuen Teams eingesetzt werden können.

Team Building | Wertschätzung im Team | Stärkennavigator | Team Alignment

Kollaboratives Arbeiten in Teams hat viele Facetten: vom generativen Entwickeln von Ideen, über den Austausch von Wissen bis hin zu konkreten Entscheidungen. Wir beleuchten die unterschiedlichen Anforderungen, die hieraus entstehen und zeigen dir passende Formate, mit denen du dein Team von unproduktiven Meetings befreist.

Spannungen im Team | Circle Way | Werkzeuge für effektive Meetings

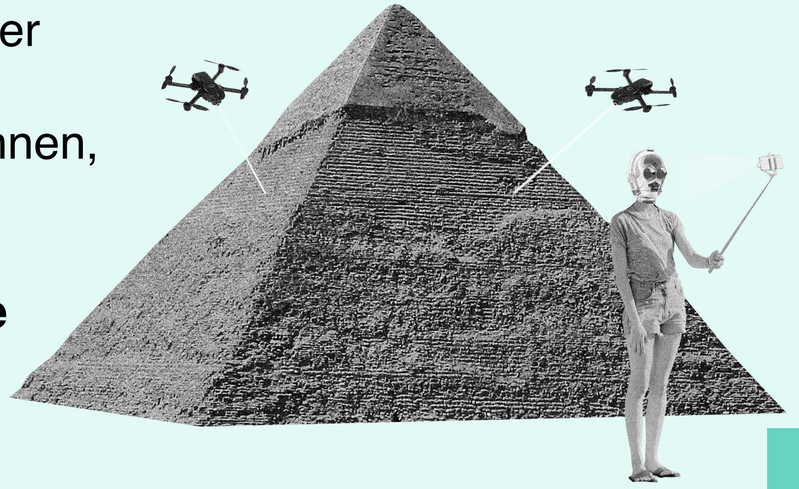
Neue, agile Arbeit braucht dezentrale Entscheidungen in klar definierten Rahmen.
New Leadership befähigt Teams dazu, sich selbst zu organisieren und selbstverantwortlich Entscheidungen zu treffen. Gemeinsam mit uns entwickelst du die für dein Team und deine Rahmenbedingungen passenden Entscheidungsformen.

Konsent | Entscheiden auf Augenhöhe | Führen mit Zielen | Lernen im Team

Dark Horse Innovation

Organisationsentwicklung

Agiles Arbeiten basiert auf schnellen dezentralen Entscheidungen, braucht aber gleichzeitig ein entsprechendes Alignment, um der Organisation zu nutzen. In diesem Teilabschnitt lernst du mit der **Soziokratie** eine Organisationsform kennen, die **dezentrale Entscheidungen**, **geteilte Verantwortungen** mit einer gemeinsamen Ausrichtung ermöglicht. Darüber hinaus erlebst du, wie du mit **Appreciative Inquiry** und **World Café** organisationsweite **Strategieprozesse** initiieren und **bei Zielkonflikten** zwischen Teams **vermitteln** kannst.



Dark Horse Innovation

Organisationsentwicklung

Die komplexen Umweltbedingungen der VUKA-Welt erfordern eine Abkehr von der mechanistischen Ablauf- und Aufbauorganisation und ihrer hierarchischen Trennung von Denken/Entscheiden oben und Ausführen unten. Wir stellen dir aktuelle Alternativen zur pyramidenförmigen Organisation vor.

Kreisorganisationen

Netzwerke

Dezentralisierung

Zusammen mit den anderen Teilnehmenden baust du über mehrere Wochen hinweg eine Organisation auf, indem du Kreise bildest, die für die Kreisarbeit zentralen Rollen wählst und Meetings mit Leitungen und Delegierten durchführst.

Soziokratie

Mission & Strategie

Appreciative Inquiry

Für die weitere Organisationsentwicklung nutzen wir partizipative Großgruppenformaten wie Appreciative Inquiry und World Café, um die Stärken deiner Organisation zu ermitteln und strategisch weiterzuentwickeln.
Auch Zielkonflikte zwischen Teams werden thematisiert und bearbeitet.

Synergic Inquiry

World Café

Liberating Structures

Dark Horse Innovation

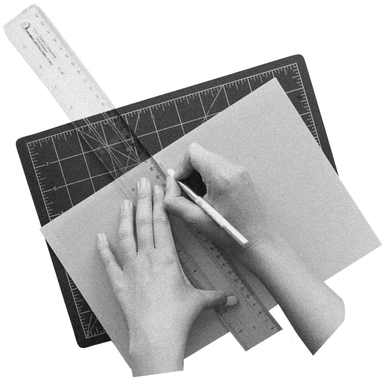
Unsere Lernkultur-Prinzipien

Soziales Lernen

Reflexion

Made for Alltag

Learning by doing



Dark Horse Innovation

Lernen braucht sozialen Kontext

Wir sind soziale Wesen und lernen dementsprechend im sozialen Kontext deutlich besser als alleine. Das liegt nicht nur am Gruppendruck (im positiven Sinne), sondern vor allem daran, dass wir uns durch den Austausch und die Interaktion viel besser Wissen aneignen und vertiefen können.

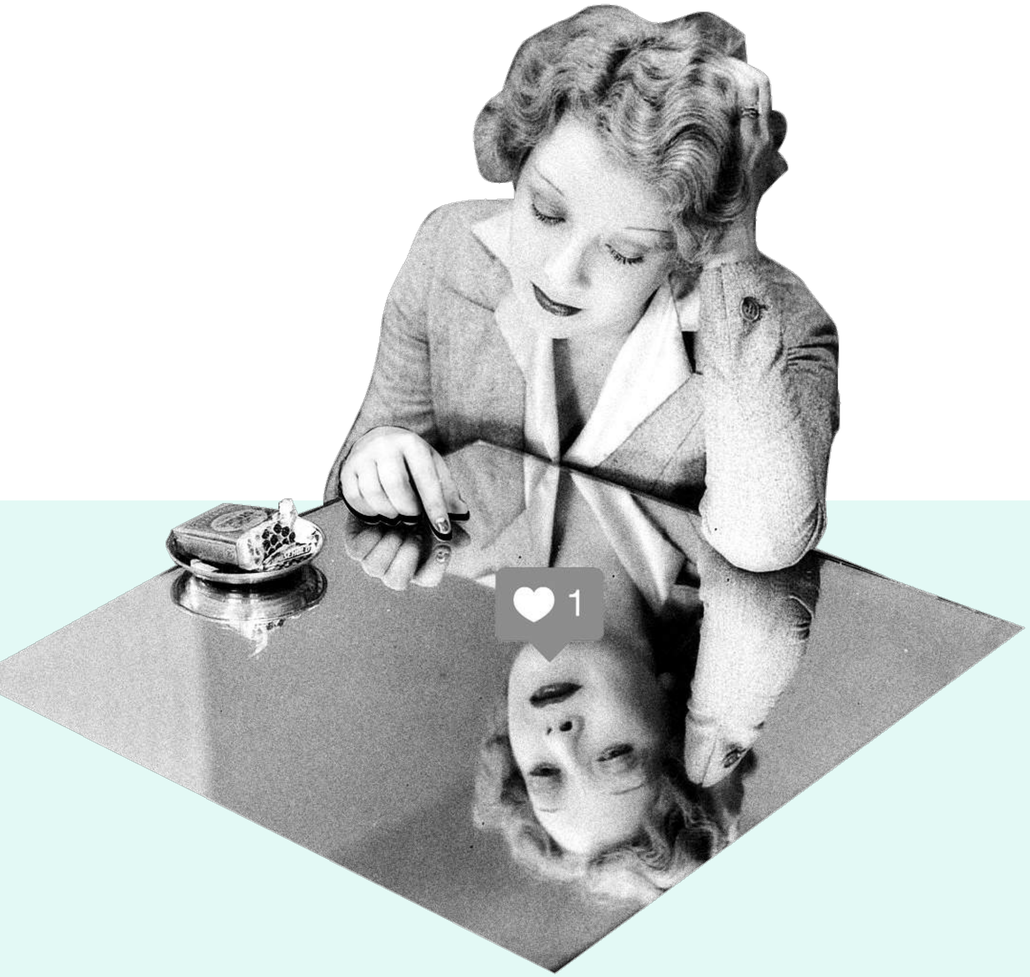
Deswegen unterstützen wir euch dabei, diesen sozialen Kontext herzustellen:

– durch **Kick-Off** und **Lernmodule in Präsenz** bei uns in **Berlin**

– durch Arbeit in **Kleingruppen** und **Simulationen** in **Teams**

Dark Horse Innovation

Lernen braucht Reflexion



Wir wollen mehr als euch Informationen per Gießkanne zu verteilen. Unser Anspruch ist es, dass ihr euch nicht nur Wissen aneignet, sondern es auch im eurem Alltag konkret anwenden könnt.

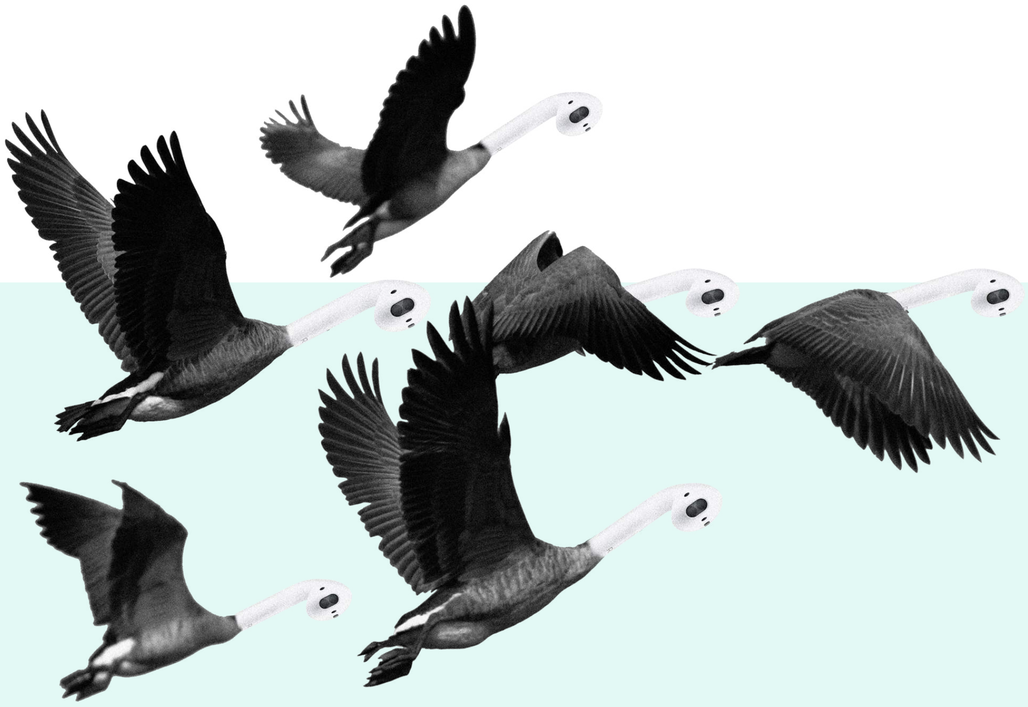
Deswegen unterstützen wir euch regelmäßig dabei,

– regelmäßig zu **reflektieren**, wie ihr die erlernten Methoden und Tools in euren **Alltag integrieren** könnt

– euren **Lernweg** über die gesamte Weiterbildung hinweg zu würdigen

Dark Horse innovation

Lernen braucht Alltagstauglichkeit

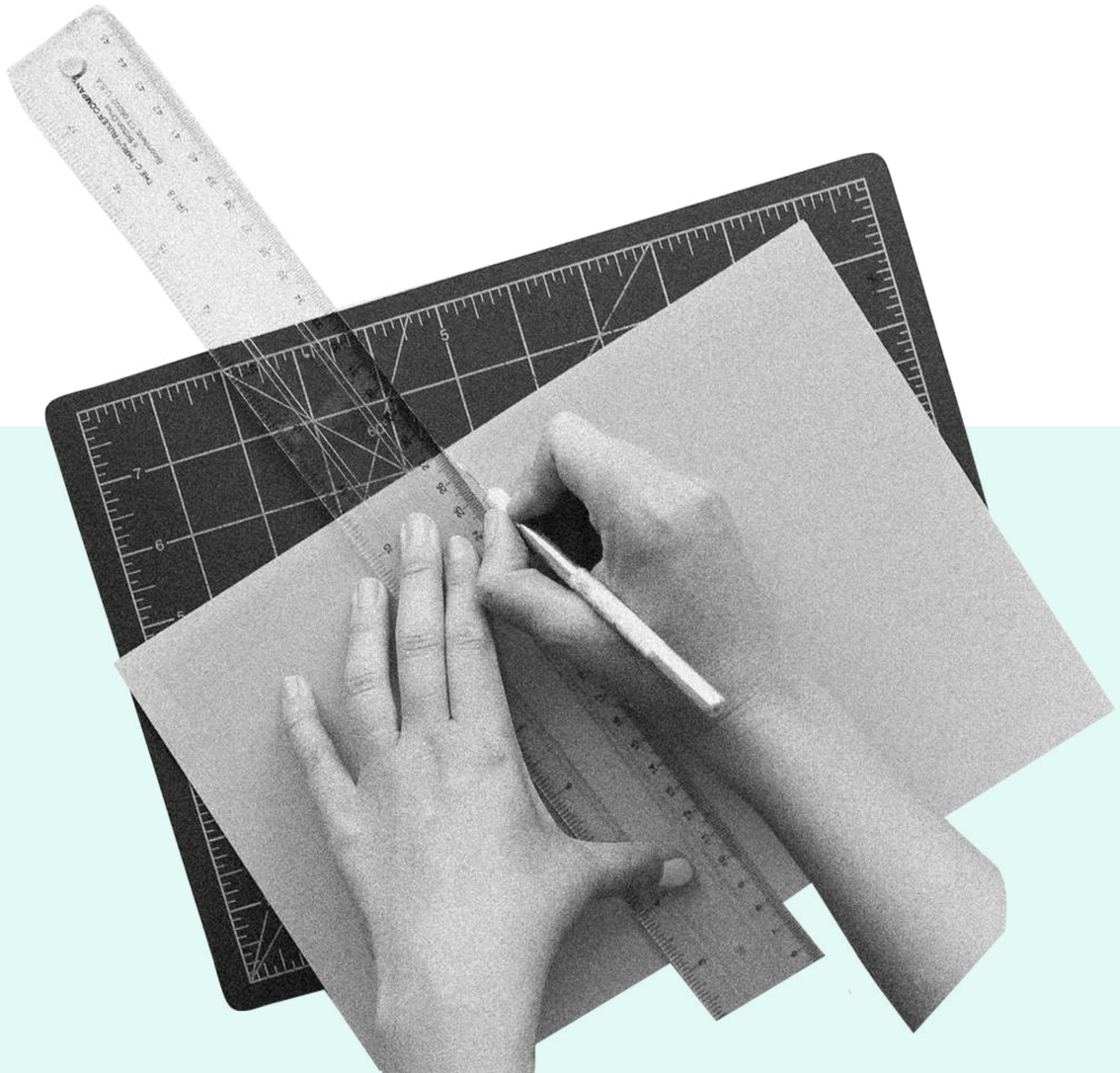


Der Vorteil von Präsenz-Termine ist die klare Abgrenzung zum beruflichen Tagesgeschäft: man befindet sich in einer anderen Umgebung, offener für das Neue. Gleichzeitig braucht es Anschlussfähigkeit an den Arbeitsalltag. Dafür eignen sich die kürzeren, wöchentlichen Online-Sessions, in denen wir einzelne Themen besprechen, die ihr dann direkt in eurem Kontext ausprobieren könnt.

Mit unserem **Hybrid-Format** bieten wir euch das beste aus beiden Welten:

- **Intensive Präsenzveranstaltungen** mit viel informellem Austausch
- **Fokussierte Online-Workshops** mit konkreten Transferaufgaben für euren Arbeitsalltag

Lernen braucht Learning by Doing



Ganzheitliche Wissensvermittlung bedeutet für uns:

- So viel **Kontext und Hintergrundinformationen** wie nötig, um euch ein gutes Gerüst zum Einordnen von Modellen und Methoden zu geben
- **Ausprobieren**, selbst erfahren, dabei auch Fehler machen und daraus lernen

Insbesondere letzteres setzt bei euch die Bereitschaft voraus, euch auch auf eine **persönliche Transformation** und Selbsterfahrung einzulassen. Das braucht manchmal ein bisschen Mut. Wir bieten euch einen sicheren Raum dafür.

Typischer Wochenablauf

Woche 12

Kompetenzen
Vertrauen und
Transparenz in
Teams

Live Session (2h):
Methoden kennenlernen
und ausprobieren

Mittwoch

Vertiefung:
Texte/Videos und
Reflexionsaufgaben

Praxis:
Umsetzen
im Job

Tandem (0,5-1h):
Selbstorganisiertes
Peer-Coaching

Freitag oder Montag

Zoom-Kaffee (0,5-1h):
Freitags die Möglichkeit
miteinander in Kontakt
zu treten (optional)

Telegram Gruppe zu schnellen Gruppenkommunikation
No worries: Essentials kommen von uns über Email und Trello

Dark Horse Innovation

„Auch agile Arbeit braucht Führung, nur eben eine, die Selbstorganisation und Verantwortung fördert.“

Sascha Kubiak

subject:RESOUL

Sascha hat als VP Product den Weg eines Tech Startup zum weltweiten Branchenführer entscheidend mitgestaltet. Dabei hat er sich auch selbst – weg von der klassischen Führungskraft und hin zum New Work-Gestalter – entwickelt. Wenn der Weltverbesserer, Systemiker, Coach, Mediator und Vater nicht gerade bouldert oder die Gipfel der Alpen stürmt, treibt er als ehemaliges Dark Horse die Themen New Work, Innovationskultur, Lernen und Schule bei subject:RESOUL voran.

Torben Lohmüller

Dark Horse

New Worker mit Sinn für gut erzählte Geschichten und Selbst-organisation in der Arbeit. Bevor er als Pferd in den Dark Horse Stall kam, war er Uni-Dozent, Übersetzer, Verwaltungsleiter, Trainer und Coach. Mit systemischer Gelassenheit entwickelt er für Dark Horse Potenziale in Teams und Organisationen und auf dem brandenburgischen Sand seiner Datsche einen Garten.

Hard Facts

DAUER ca. 6,5 Monate

FORMATE

Kombination aus Präsenzdaten und Online-Workshops

Die Live-Veranstaltungen werden nach 2G-Regeln durchgeführt.

MAX. TEILNEHMENDE 16

TRAINER 2

LOCATION PRÄSENZDATEN Dark Horse HQ, Berlin

PREIS*

€ 4.499,–

Insgesamt: Knapp **6 Monate** Laufzeit, **4 Tage** Präsenzseminar, **32 h** Onlineseminar, **16 h** Peer Learning

Kontakt:

Du möchtest deine Leadership-Skills erweitern? Dann melde dich bei uns und wir finden gemeinsam heraus, ob unser New Leadership Angebot das Richtige für dich ist.

Sascha:
sascha.kubiak@subjectresoul.com

Torben:
t.lohmueller@thedarkhorse.de

Kick-Off in Berlin
28.09.2022
(1 Tag)

Team Event in Berlin
(1 ½ Tage)

Weihnachtspause
25.12.–10.01.2023

Auftakt Organisation
30.01.2023
(1 Tag)

Abschluss in Berlin
10.03.2023
(1 Tag)